

میزان اثر بخشی مولفه های مدیریت دانش در سازمان های آموزشی

مؤلفان:

سعید دیلمقانی

محرمعلی خداوند

لیلا مسافر یادگاری

سرشناسه	دیلمقانی، سعید، ۱۳۶۰ -
عنوان و نام پدیدآور	میزان اثربخشی مولفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی / مولفان سعید دیلمقانی، محرمعلی خدابنده، لیلا مسافر یادگاری.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات ماهواره، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۹۶ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۲۱۹-۵۷-۶
وضعیت فهرست نویسی	فیپا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	مدیریت دانش -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Knowledge management -- Iran -- Case studies
موضوع	معلمان -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Teachers -- Iran -- Case studies
شناسه افزوده	خدابنده، محرمعلی، ۱۳۴۹ -
شناسه افزوده	مسافر یادگاری، لیلا، ۱۳۵۶ -
رده بندی کنگره	۳۹۵/۲/۳۰HD ۹م۹
رده بندی دیویی	۴۰۳۸/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۴۲۷۸۳۷۱

عنوان: میزان اثربخشی مولفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی

مولفان: سعید دیلمقانی، محرمعلی خدابنده، لیلا مسافر یادگاری

ناشر: ماهواره

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۵

تیراژ: ۵۰۰ جلد

ناشر: ماهواره

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۲۱۹-۵۷-۶

قیمت: ۹۰۰۰ تومان

مرکز پخش:

تهران، انتشارات ماهواره، ۰۹۱۹۰۶۲۱۴۱۸ -

میدان فاطمی، خ چهارستون، پ ۵۰، ۴

کلیه حقوق این کتاب محفوظ و در اختیار ناشر قرار دارد.

مقدمه:

توان بخشیدن به فرایندهای عملیاتی و نیروهای انسانی در سازمان برای بالا بردن کیفیت عملکرد، لازمه توسعه و تحول سازمانی می باشد. تحول سازمانی، تلاشی است برنامه ریزی شده، در سراسر سازمان که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی سازمان را بوسیله روشهای تغییر برنامه ریزی شده در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می دهد. مهمترین عامل این تغییر و تحول، بلوغ رفتاری در سطوح فردی و گروهی است که هدایت عالمانه و علمی آن، افزایش بهره‌وری در عملکرد را به همراه خواهد داشت. برای حصول و استقرار بلوغ رفتاری اشاره شده، کوشش دوجانبه فرد و سازمان لازم است، یعنی فرد باید از موهبت علم، روح علمی و استنباط های عقلی برخوردار باشد و سازمان نیز باید با ابزارهایی نظیر: آموزش فنون مرتبط با بهبود رفتار، تشویق و تنبیه و غیره و همچنین اتخاذ سبک مدیریت متناسب، به شکوفایی رفتار مطلوب کمک کند که در نتیجه منجر به بالندگی فرد و سازمان می گردد (می یو، ۲۰۰۸، ص ۳۴) همچنین امروزه سازمان ها برای بقا و انتظام و بالندگی خود می کوشند که از طریق منابع خود در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی از مافوق، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این عینا، سازمانها واقعا غیرممکن است که بتواند در مواجهه با بهترین ها به صورت رقابتی و اثر بخش عمل کنند (شولر و جکسون، ۲۰۰۱، ص ۲۴۳). در دنیای پیشرفته صنعتیاز میان سه عامل ثروت آور شامل منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیش ترین توجه، بهره دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب آنها کرده است صاحب نظران و دانشمندان معتقدند که انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد مدیریت دانش باعث افزایش ظرفیت ها و قابلیت های انسانی است (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۷، فرهی بوزجانی و همکاران، ۱۳۸۷). نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها هستند و بزرگترین سرمایه یک کشور و اصل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی افزایش بهره‌وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شود (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۸). بنابراین شایسته است، برای ارتقای عملکرد خود کارکنان بویژه دبیران آموزش و پرورش به مقوله مدیریت دانش پیش از پیش اهمیت داده می شود.

فهرست مطالب

شماره	عنوان
	فصل اول: تعاریف
۱	اهمیت و ضرورت تالیف کتاب
۳	تعاریف اصطلاحات مفهومی
۵	تعاریف عملیاتی
۵	
	فصل دوم: مبانی نظری
۷	مقدمه
۸	چشم اندازی از مدیریت دانش
۸	مدیریت دانش
۸	راهبرد دانش
۱۰	عوامل مؤثر بر راهبرد مدیریت دانش
۱۱	مفهوم داده، اطلاعات و دانش
۱۲	دانش به عنوان اطلاعات
۱۴	شکل های صریح و ضمنی دانش
۱۴	دانش شخصی در مقابل دانش سازمانی
۱۵	عناصر اساسی دانش از دیدگاه صاحب نظران علم مدیریت
۱۷	در اختیار گرفتن ذخیره سازی یردانش و انتقال
۱۸	نقش و اهمیت دانش
۱۹	خصوصیات دانش
۲۰	مروری بر تاریخچه مدیریت دانش
۲۲	تعاریف مدیریت دانش
۲۳	مولفه های مدیریت دانش
۲۵	اصول مدیریت دانش
۲۶	مزایای مدیریت دانش
۲۸	مدیران پنج مزایای سطح بالا را برای مدیریت دانش ذکر می کنند
۲۹	

۳۰	فاکتورهای اساسی موفقیت در مدیریت دانش
۳۱	مفاهیم کلیدی در ارتباط با مدیریت دانش
۳۲	سلسله مراتب کارکردی دانش
۳۳	ارسطو، انواع دانش را برحسب مقاصدشان به سه دسته تقسیم کرده بود
۳۴	چرخه دانش
۳۵	چرخه حیات مدیریت دانش
۳۵	عوامل تشکیل دهنده چرخه مدیریت دانش
۳۶	اهداف طرحهای مدیریت دانش
۳۷	شکست طرحهای مدیریت دانش
۳۸	شکست های مدیریت دانش در چهار طبقه قرار می گیرد
۳۸	عوامل سازمانی
۳۹	عوامل فرهنگی
۳۹	عوامل سیاسی
۴۰	عوامل مدیریتی
۴۰	عوامل فرایندی
۴۱	زیر ساخت فناوری اطلاعات
۴۱	محتوای دانش
۴۲	منابع انسانی
۴۲	مسائل مالی
۴۳	نکاتی مهم در موفقیت بهره گیری از مدیریت دانش
۴۴	نتیجه گیری
۴۴	مبانی نظری در باره عملکرد
۴۵	دیدگاههای سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد
۴۶	عملکرد فردی بر اساس مدل ACHIEVE
۴۶	مراحل تدوین مدل ACHIEVE
۴۷	استفاده از مدل ACHIEVE
۵۰	تحقیقات داخلی
۵۱	تحقیقات خارجی

۵۷	فصل سوم: روش ها و ابزارها
۵۸	روش
۵۸	تعداد جامعه آماری
۵۸	برآورد حجم نمونه
۵۹	روش نمونه گیری
۵۹	ابزار اندازه گیری
۵۹	پرسشنامه مولفه های مدیریت دانش
۶۱	تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه گیری
۶۳	شیوه جمع آوری اطلاعات
۶۳	روش های تجزیه و تحلیل آماری
۶۵	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل
۶۶	مقدمه
۶۶	توصیف ویژگی های دموگرافیک نمونه آماری
۶۷	آزمون کالموگروف اسمیرنوف
۶۸	تجزیه تحلیل فرضیه های مورد استفاده در کتاب
۷۳	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۷۴	مقدمه
۷۹	پیشنهادات اجرایی
۷۹	پیشنهادات برای توسعه مدیریت دانش
۸۹	پیشنهادات برای توسعه فعالیت کسب دانش
۸۰	پیشنهادات برای توسعه فعالیت ثبت و نگهداری دانش
۸۱	پیشنهادات برای توسعه فعالیت خلق و ایجاد دانش
۸۱	پیشنهادات برای توسعه فعالیت انتقال دانش
۸۱	پیشنهادات برای توسعه فعالیت کاربرد دانش
۸۱	پیشنهادات برای بهبود عملکرد فردی
۸۵	فصل ششم: پیوست ها
۹۱	منابع